

CADERNOS INFORMATIVOS



www.idict.igt.gov.pt

Trabalho de Menores

Direitos do Trabalhador Estudante

Trabalhador Estrangeiro

Formação do Contrato e Período Experimental

CADERNOS INFORMATIVOS

Trabalho de Menores <i>(Artigos 53° a 70°)</i>	4
Direitos do Trabalhador Estudante <i>(Artigos 79° a 85°)</i>	9
Trabalhador Estrangeiro <i>(Artigos 86° a 90°)</i>	10
Formação do Contrato e Período Experimental <i>(Artigos 93° a 103° e 104° a 110°)</i>	12

Art.º 55º
*Admissão ao
Trabalho*

Em que circunstâncias pode um menor ser admitido ao trabalho?

Só pode ser admitido ao trabalho um menor que tenha completado 16 anos de idade, tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidade física e psíquica adequadas ao posto de trabalho.

Art.º 55º
*Admissão ao
Trabalho*

Pode um menor com idade inferior a 16 anos de idade ser admitido ao trabalho?

Desde que tenha concluído a escolaridade obrigatória, o trabalhador com idade inferior a 16 anos de idade pode prestar trabalhos leves, desde que não prejudiquem a sua segurança e saúde, a assiduidade escolar, a sua participação em programas de orientação ou de formação e a sua capacidade para beneficiar da instrução ministrada, ou o seu desenvolvimento psíquico, moral, intelectual e cultural.

Art.º 56º
*Admissão ao
Trabalho sem
Escolaridade
Obrigatória ou
sem Qualificação
Profissional*

Existem algumas condições especiais para a admissão ao trabalho de menores, com ou sem 16 anos de idade, sem qualificação profissional?

Os trabalhadores menores com ou sem escolaridade obrigatória mas sem qualificação profissional, só podem ser admitidos ao trabalho desde que se verifiquem, cumulativamente, as seguintes condições:

- Frequente modalidade de educação ou formação que confira a escolaridade obrigatória (se não a concluiu), ou um qualificação profissional (se concluiu a escolaridade obrigatória);

- Se for contrato de trabalho a termo, a sua duração tem de ser pelo menos igual à duração total da formação (se a formação for da responsabilidade do empregador), ou possibilite a realização de período mínimo de formação (se esta for da responsabilidade de outrem);
- O período normal de trabalho tem de incluir uma parte reservada à formação correspondente a pelo menos 40% do limite máximo constante da lei, da regulamentação colectiva aplicável ou do período praticado a tempo completo na respectiva categoria;
- O horário de trabalho possibilite a participação em programas de educação ou formação profissional.

Os trabalhadores menores sem escolaridade obrigatória ou qualificação profissional podem trabalhar durante as férias escolares?

*Art.º 56º
Admissão ao Trabalho sem Escolaridade Obrigatória ou sem Qualificação Profissional*

Podem, tendo em conta que as condições cumulativas referidas na resposta anterior não se aplicam ao menor que apenas trabalhe durante as férias escolares. A admissão de menor nestas circunstâncias obriga o empregador a comunicação, nos oito dias subsequentes, à Inspeção-Geral do Trabalho.

Os trabalhadores menores estão obrigados a realizar exames de saúde?

*Art.º 60º
Garantias de Protecção da Saúde e Educação*

O empregador deve submeter o menor a exames de saúde iniciais e periódicos (anuais), a realizar antes da admissão (excepcionalmente até 15 dias depois, no caso de admissão urgente, desde que

com o consentimento dos representantes legais do menor).

Os exames de saúde pretendem certificar a adequação da capacidade física e psíquica do menor às tarefas que irá executar.

Art.º 53º
Princípios
Gerais

Quais são os princípios gerais a que deve obedecer o empregador na celebração de um contrato de trabalho com trabalhadores menores?

Para além das já enunciadas, o empregador deve:

- Proporcionar condições de trabalho adequadas à respectiva idade que protejam a sua segurança, saúde, desenvolvimento físico, psíquico e moral, educação e formação;
- Avaliar os riscos profissionais antes de o menor começar a trabalhar e sempre que haja qualquer alteração importante das condições de trabalho, informando o menor e os seus representantes legais dos riscos identificados e das medidas tomadas para os prevenir;
- Assegurar a inscrição do menor no regime geral da segurança social.

Art.º 62º
Limites Máximos
do Período
Normal de
Trabalho

O trabalhador menor está sujeito às mesmas obrigações quanto ao tempo de trabalho?

O período normal de trabalho de um trabalhador menor, não pode ser superior a 8 horas diárias e a 40 horas semanais, ainda que em regime de adaptabilidade.

Os menores com idade inferior a 16 anos de idade só podem executar trabalhos leves, não podendo o

período normal de trabalho ser superior a sete horas diárias e trinta e cinco horas semanais.

Caso apresente atestado médico, do qual conste que a prática de horário de trabalho com adaptabilidade pode prejudicar a sua saúde ou segurança no trabalho, o trabalhador menor pode ser dispensado da prática deste regime.

O trabalhador menor pode prestar trabalho suplementar?

*Art.º 64º
Trabalho
Suplementar*

O trabalhador menor não pode prestar trabalho suplementar.

O trabalhador menor pode trabalhar no período nocturno?

*Art.º 65º
Trabalho
no Período
Nocturno*

O trabalhador menor não pode trabalhar entre as 20 horas e as 7 horas do dia seguinte, permitindo-se, contudo, aos menores de idade igual ou superior a 16 anos, a prestação de trabalho entre as 20 e as 22 horas.

Não obstante a proibição absoluta de trabalho nocturno entre as 0 e as 5, por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, o menor de idade igual ou superior a 16 anos pode prestar trabalho nocturno em algumas actividades específicas.

Os trabalhadores menores podem trabalhar para vários empregadores?

*Art.º 69º
Descanso
Semanal
em Caso de
Pluriemprego*

Desde que os descansos semanais sejam coincidentes e a soma dos períodos de trabalho não exceda os limites máximos do período normal de

trabalho, o trabalhador pode trabalhar para vários empregadores.

*Art.º 66º
Intervalo de
Descanso*

Quantas horas de trabalho consecutivo pode fazer um menor?

A jornada de trabalho dos menores de 16 anos, não pode exceder quatro horas de trabalho consecutivas, devendo o período de trabalho diário ser interrompido por um intervalo de descanso entre uma e duas horas. Para os menores com idade igual ou superior a 16 anos o período de trabalho diário consecutivo não pode ultrapassar as quatro horas e trinta minutos.

O que é um trabalhador-estudante?

Art.º 79º
Noção

Trabalhador-estudante é aquele que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino.

A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende da obtenção de aproveitamento escolar.

Quais são os direitos do trabalhador-estudante?

Art.º 80º
Horário de Trabalho

○ trabalhador-estudante tem direito:

Art.º 81º
Prestação de Provas de Avaliação

- A horário de trabalho ajustado à frequência das aulas ou à dispensa do trabalho para a sua frequência (art. 80º);

Art.º 82º
Regime de Turnos

- A dispensa para a prestação de provas de avaliação (art. 81º);

Art.º 83º
Férias e Licenças

- Se trabalhar em turnos, a ajustamento do horário, desde que isso não seja absolutamente incompatível com eles, ou preferência na mudança de regime (art. 82º);

Art.º 84º
Efeitos Profissionais da Valorização Profissional

- A marcar férias de acordo com o calendário escolar e a uma licença anual especial (art. 83º);

- A oportunidades de promoção profissional adequadas à valorização e conhecimentos obtidos nos cursos (art. 84º).

Se o empregador violar os direitos do trabalhador-estudante, o que acontece?

Art.º 647º
Trabalhador Estudante

Havendo violação dos direitos do trabalhador-estudante o empregador incorre em contra-ordenação grave, sendo-lhe aplicáveis coimas variáveis com a dimensão da empresa.

Art.º 86º
Âmbito

A quem se aplicam as regras do Código do Trabalho sobre trabalhadores estrangeiros?

Art.º 90º
Apátridas

Aplicam-se aos cidadãos estrangeiros autorizados a prestar trabalho subordinado em território português e ao trabalho de apátridas.

Art.º 7º
Destacamento
em Território
Português

E em relação aos trabalhadores destacados em território português?

Art.º 8º
Condições
de Trabalho

Os trabalhadores destacados para prestar trabalho em território português, sem prejuízo de lei mais favorável aplicável ao contrato de trabalho, têm direito às condições de trabalho previstas no Código do Trabalho e em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho de eficácia geral em vigor, referentes a:

- Segurança no emprego;
- Duração máxima do tempo de trabalho;
- Períodos mínimos de descanso;
- Férias retribuídas;
- Retribuição mínima e pagamento de trabalho suplementar;
- Condições de cedência ocasional de trabalhadores;
- Segurança, higiene e saúde no trabalho;
- Protecção da maternidade e paternidade;
- Protecção do trabalho de menores;
- Igualdade de tratamento e não discriminação.

Art.º 87º
Igualdade
de Tratamento

De que direitos goza em Portugal um trabalhador estrangeiro?

○ trabalhador estrangeiro autorizado a trabalhar

em Portugal goza dos mesmos direitos e tem os mesmos deveres do trabalhador português – igualdade de tratamento.

A que formalidades está sujeita a contratação de trabalhadores estrangeiros?

*Art.º 88º
Formalidades*

Com exceção da contratação de cidadãos estrangeiros nacionais de países membros do espaço económico europeu e de países que conseguem a igualdade de tratamento com os cidadãos nacionais, o contrato de trabalho com um cidadão estrangeiro para prestação de trabalho em Portugal, é sempre celebrado por escrito e deve cumprir as formalidades especiais reguladas em legislação específica.

O empregador ao celebrar ou cessar contrato de trabalho com trabalhador estrangeiro, está sujeito a alguma comunicação especial?

*Art.º 89º
Deveres de
Comunicação*

Sim; o empregador fica obrigado ao cumprimento de deveres de comunicação à entidade competente, estabelecidos em legislação específica, com exceção da celebração (e cessação?) de contratos com estrangeiros de países membros do espaço económico europeu ou outros países com idêntico regime.

*Art.º 90º
Apátridas*

Art.º 97º
Dever de
Informação

Deve o empregador informar o trabalhador sobre o conteúdo do contrato de trabalho?

O empregador é obrigado a informar o trabalhador sobre, pelo menos, os seguintes aspectos do contrato de trabalho:

- Identificação, local de trabalho, sede e domicílio do empregador;
- Categoria profissional e a caracterização sumária do seu conteúdo;
- Data de celebração e início dos efeitos do contrato
- Duração previsível do contrato;
- Duração das férias e os critérios para a sua determinação;
- Prazos de aviso prévio para a cessação do contrato ou os critérios para a sua determinação;
- Valor e a periodicidade da retribuição;
- Período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que este é definido em termos médios;
- Instrumento de regulamentação colectiva aplicável.

Art.º 99º
Meio de
Informação

O dever de informação é obrigatório em todos os contratos de trabalho?

Esta obrigação de informar deve ser reduzida a escrito e aplica-se a todos os contratos.

Quando o contrato seja celebrado por escrito, considera-se este dever de informação cumprido desde que contenha os elementos enunciados no número anterior.

Art.º 99º
Meio de
Informação

Existe algum prazo para o cumprimento desta obrigação?

O empregador deve cumprir esta obrigação nos

primeiros 60 dias de execução do contrato, ainda que este termine antes do final do referido prazo.

O dever de informação também se aplica a trabalhadores com contratos de trabalho regulados pela lei portuguesa mas que exerçam a sua actividade noutro Estado?

*Art.º 100º
Informação
Relativa à
Prestação de
Trabalho no
Estrangeiro*

Nestas circunstâncias, se o contrato de trabalho tiver duração superior a 30 dias, o empregador deve prestar ao trabalhador, por escrito, e antes da sua partida as seguintes informações complementares:

- Duração previsível do período de trabalho a cumprir no estrangeiro;
- Moeda em que é realizado e lugar do pagamento da retribuição;
- Condições de eventual repatriamento e acesso a cuidados de saúde.

Devem os contratos de trabalho ser celebrados por escrito?

*Art.º 103º
Forma Escrita*

A forma escrita é apenas obrigatória nos casos expressamente previstos na lei, como, por exemplo:

- Contrato promessa de trabalho;
- Contrato para prestação subordinada de tele-trabalho;
- Contrato de trabalho a termo;
- Contrato de trabalho com trabalhador estrangeiro, salvo disposição legal em contrário;
- Contrato de trabalho em comissão de serviço;
- Contrato com pluralidade de empregadores;
- Contrato de trabalho a tempo parcial;
- Contrato de pré-reforma;

- Contrato de cedência ocasional de trabalhadores. Dos contratos em que é exigida a redução a escrito deve constar a identificação e a assinatura das partes.

Art.º 104º
Noção

O que é o período experimental nos contratos de trabalho?

É o tempo inicial de execução do contrato, cuja duração se encontra definida na lei, devendo as partes agir durante este período de forma a apreciar o interesse na manutenção da relação contratual.

Art.º 105º
Denúncia

Pode o empregador fazer cessar o contrato de trabalho durante o período experimental?

O empregador ou o trabalhador podem cessar o contrato de trabalho, sem necessidade de aviso prévio ou invocação de justa causa e sem direito a qualquer indemnização, salvo se existir acordo escrito em que tal esteja previsto.

Contudo, caso se verifique que o período experimental ultrapassou os 60 dias de duração, o empregador, caso pretenda denunciar o contrato, deve dar um aviso prévio de 7 dias.

Art.º 106º
Contagem do Período Experimental

Os dias de falta ao trabalho devem contar-se para efeitos de período experimental?

Os dias de falta, ainda que justificadas, de licença ou de dispensa, bem como de suspensão do contrato não se contam para efeitos de contagem do período experimental.

Qual é a duração do período experimental nos contratos por tempo indeterminado?

*Art.º 107º
Contratos
por Tempo
Indeterminado*

- 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- 180 dias para quem exerça cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade, que pressuponham qualificação especial ou para os que desempenhem funções de confiança;
- 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

Qual é a duração do período experimental nos contratos a termo?

*Art.º 108º
Contratos
a Termo*

- 30 dias para contratos de duração igual ou superior a 6 meses;
- 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a 6 meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

Pode a duração do período experimental ser alterada?

*Art.º 110º
Redução
e Exclusão*

A duração deste período pode ser reduzida ou excluída por acordo escrito das partes, ou por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

As disposições do Código do Trabalho relativas ao período experimental aplicam-se aos contratos celebrados antes da sua entrada em vigor?

*Art.º 9º
da Lei que
Aprova o CT
Regras Especiais
de Aplicação
no Tempo*

Aos contratos constituídos ou iniciados antes da entrada em vigor do Código do Trabalho não se aplica o regime previsto para o período experimental.

DIRECÇÃO

Praça de Alvalade, 1 • 1794-073 LISBOA
Tel.: 217 924 500 • Fax: 217 924 597
igt@idict.gov.pt • www.idict.igt.gov.pt



**INSPECÇÃO-GERAL
DO TRABALHO**

ALMADA

Av. D. Nuno Álvares Pereira, 68
2800-177 ALMADA
Tel.: 212 766 231
Fax: 212 753 178
E-mail: almada@idict.gov.pt

AVEIRO

Av. Dr. Lourenço Peixinho,
98 - 1º
3800-159 AVEIRO
Tel.: 234 424 469
Fax: 234 420 219
E-mail: aveiro@idict.gov.pt

BARREIRO

Av. Barbosa do Bucage, 14
2830-002 BARREIRO
Tel.: 212 170 510
Fax: 212 170 528
E-mail: barreiro@idict.gov.pt

BEJA

Largo Escritor Manuel Ribeiro, 7
7800-421 BEJA
Tel.: 284 323 131/2
Fax: 284 323 433
E-mail: beja@idict.gov.pt

BRAGA

Largo do Rossio da Sé
4704-506 BRAGA
Tel.: 253 609 560
Fax: 253 613 368
E-mail: braga@idict.gov.pt

BRAGANÇA

R. Alexandre Herculano,
138 - 2º - 3º
5300-075 BRAGANÇA
Tel.: 273 331 621/2
Fax: 273 304 869
E-mail: braganca@idict.gov.pt

CALDAS DA RAINHA

Rotunda dos Arneiros, 6 C
2500 CALDAS DA RAINHA
Tel.: 262 840 470
Fax: 262 840 473
E-mail:
caldas.rainha@idict.gov.pt

CASTELO BRANCO

R. Rei D. Dinis, 10 - 1º
6000-272
CASTELO BRANCO
Tel.: 272 340 530/7
Fax: 272 322 999
E-mail:
castelo.branco@idict.gov.pt

COIMBRA

Av. Fernão Magalhães, 447 - 1º
3000-177 COIMBRA
Tel.: 239 828 021/4
Fax: 239 828 025
E-mail: coimbra@idict.gov.pt

COVILHÃ

R. Dr. Almeida Eusébio, 10
6200 COVILHÃ
Tel.: 275 319 110
Fax: 275 335 128
E-mail: covilha@idict.gov.pt

ÉVORA

R. Miguel Bombarda, 58 - 1º
7000-919 ÉVORA
Tel.: 266 749 620
Fax: 266 749 627
E-mail: evora@idict.gov.pt

FARO

R. Batista Lopes, 34 - 36
8000-225 FARO
Tel.: 289 880 200
Fax: 289 828 253
E-mail: faro@idict.gov.pt

FIGUEIRA DA FOZ

R. da República,
202 R/c Esqº
3080-036 FIGUEIRA DA FOZ
Tel.: 233 407 600
Fax: 233 407 608
E-mail: figueira.foz@idict.gov.pt

GUARDA

R. Vasco Borges, 22
6300-771 GUARDA
Tel.: 271 211 141/61
Fax: 271 210 451
E-mail: guarda@idict.gov.pt

GUIMARÃES

Av. Conde Margaride, 822 - 1º
4814-518 GUIMARÃES
Tel.: 253 421 760
Fax: 253 421 779
E-mail: guimaraes@idict.gov.pt

LAMEGO

R. Dr. Justino Pinto de Oliveira
5100 LAMEGO
Tel.: 254 612 141
Fax: 254 613 392
E-mail: lamego@idict.gov.pt

LEIRIA

R. Egas Moniz, Bloco 4
2400-100 LEIRIA
Tel.: 244 812 805
Fax: 244 832 725
E-mail: leiria@idict.gov.pt

LISBOA

R. Gonçalves Crespo, 21
1169-139 LISBOA
Tel.: 213 576 005
Fax: 213 524 500
E-mail: lisboa.ai@idict.gov.pt

PENAFIEL

Av. José Júlio, 263
4560 PENAFIEL
Tel.: 255 729 600
Fax: 255 215 297
E-mail: penafiel@idict.gov.pt

PORTALEGRE

Av. Pio XII, Lote 11 - 2º Dº
7301-856 PORTALEGRE
Tel.: 245 300 030
Fax: 245 300 047
E-mail: portalegre@idict.gov.pt

PORTIMÃO

R. Angola, 12 - R/c Esqº
8500-547 PORTIMÃO
Tel.: 282 420 660
Fax: 282 420 665
E-mail: portimao@idict.gov.pt

PORTO

Av. Boavista, 1311 - 3º
4149-005 PORTO
Tel.: 226 085 300
Fax: 226 006 746
E-mail: porto.ai@idict.gov.pt

SANTARÉM

R. Dr. Virgílio Arruda, 4 - R/c
2000-217 SANTARÉM
Tel.: 243 330 500/33
Fax: 243 333 547
E-mail: santarem@idict.gov.pt

SÃO JOÃO DA MADEIRA

Av. Combatentes Grande
Guerra, 117
3700-088
SÃO JOÃO DA MADEIRA
Tel.: 256 201 760/9
Fax: 256 831 086
E-mail: sjmadeira@idict.gov.pt

SETÚBAL

R. dos Aviadores, 6
2900-257 SETÚBAL
Tel.: 265 534 901
Fax: 265 534 373
E-mail: setubal@idict.gov.pt

TOMAR

R. Serpa Pinto, 91-2º Dº e Esqº
2300-592 TOMAR
Tel.: 249 310 380
Fax: 249 310 389
E-mail: tomar@idict.gov.pt

TORRES VEDRAS

Av. 5 de Outubro,
23 - 1º Esqº
2560-270 TORRES VEDRAS
Tel.: 261 339 350
Fax: 261 312 746
E-mail: torres.vedras@idict.gov.pt

VIANA DO CASTELO

R. de Aveiro, 116
4900-495
VIANA DO CASTELO
Tel.: 258 809 100
Fax: 258 809 109
E-mail: vcastelo@idict.gov.pt

VILA FRANCA DE XIRA

R. Alves Redal, 80 - 2º e 3º
2600-098
VILA FRANCA DE XIRA
Tel.: 263 276 153/4
Fax: 263 276 345
E-mail: vfxira@idict.gov.pt

VILA NOVA DE FAMALICÃO

R. Camilo Castelo Branco,
Bloco 4 - 81
4760-127 VILA NOVA DE
FAMALICÃO
Tel.: 252 322 041
Fax: 252 313 288
E-mail: vnfamalicao@idict.gov.pt

VILA REAL

Av. Carvalho Araújo, 1
5000-657 VILA REAL
Tel.: 259 322 083
Fax: 259 321 795
E-mail: vila.real@idict.gov.pt

VISEU

Av. Dr. António José d'Almeida,
23 - 1º
3510-046 VISEU
Tel.: 232 424 121/2
Fax: 232 437 215
E-mail: viseu@idict.gov.pt